



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA
INSTITUCIONAL, SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS DOCENTES DE
BÁSICA REGULAR DE LA RED N°14 – UGEL 04 – COMAS - 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mgtr. AURELIA SOTELO BARRAZA

ASESOR:

Dr. WILFREDO CARCAUSTO CALLA

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mi familia por brindarme todo su apoyo.

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo – Lima Norte.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado doctor en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Gestión de recursos humanos y el clima institucional, según la opinión de los docentes de básica regular de la Red N°14 – UGEL 04 - Comas”.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

Capítulo I : Planteamiento del problema.

Capítulo II : Marco teórico.

Capítulo III : Marco metodológico.

Capítulo IV : Resultados.

Conclusiones y recomendaciones.

Referencias bibliográficas.

Anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

	Página
Dedicatoria	<i>ii</i>
Agradecimiento	<i>iii</i>
Presentación	<i>iv</i>
Índice	<i>v</i>
Lista de tablas	<i>ix</i>
Lista de figuras	<i>x</i>
Resumen	<i>xi</i>
Abstract	<i>xii</i>
Introducción	<i>xiii</i>

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	19
14	
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Antecedentes internacionales	20
1.5.2 Antecedentes nacionales	22
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo general	26
1.6.2 Objetivos específicos	26

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Clima Institucional	28
2.1.1 Definiciones sobre clima institucional	28
2.1.2 Características del clima institucional	34
2.1.3. Tipos de clima y factores que lo determinan	35
2.1.3.1 Clima de tipo autoritario	36
2.1.3.2 Clima de tipo participativo	37
2.1.4. Dimensiones del clima ^v ional	38
2.1.4.1 Comunicación	38
2.1.4.2 Motivación y satisfacción	43
2.1.4.3 Confianza y seguridad	46
2.1.4.4 Participación	47
2.1.4.5 Cultura organizacional	48
2.1.4.6 Gestión y liderazgo	48
2.2 Gestión de los Recursos humanos	52
2.2.1 Definiciones de Recursos humanos	52
2.2.2 Estilos de administración de Recursos humanos	54
2.2.3 Los procesos de desarrollo administración de Recursos humanos	56
2.2.4 Objetivos de la administración de los Recursos humanos	58
2.2.5 Áreas de la administración de los Recursos humanos	59
2.2.6 Importancia de la administración de los Recursos humanos	64
2.2.7 Características de la administración de los Recursos humanos	65
2.2.8 Funciones de la administración de los Recursos humanos	66
2.2.9 Dimensiones de gestión ^{vi} recursos humanos	67
2.2.9.1 Organización de las condiciones para el trabajo	67

CONCLUSIONES	102
SUGERENCIAS	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105

ANEXOS	
Anexo 1.	Tabla de interpretación del Coeficiente de correlación de Spearman
Anexo 2.	Base de datos de la prueba piloto y confiabilidad con KR20 del cuestionario de clima institucional
Anexo 3.	Base de datos del cuestionario de clima institucional
Anexo 4.	Base de datos del cuestionario de gestión de recursos humanos
Anexo 5.	Cuestionario sobre clima institucional
Anexo 6.	Cuestionario sobre gestión de recursos humanos
Anexo 7.	Certificados de validez de contenido a través del juicio de expertos

LISTA^{viii} 3LAS

	Página
Tabla 1. Estadística del estado situacional de expedientes de la comisión de procesos administrativos 2012 – UGEL N° 04 de Ancón	17
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable gestión de los recursos humanos	81
Tabla 3. Matriz de operacionalización de la variable clima institucional	82
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	85
Tabla 5. Resultados de la validación de instrumentos	86
Tabla 6. Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	86
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	86
Tabla 8. Resultados de la variable: Clima institucional	89
Tabla 9. Resultados de la variable: Gestión de recursos humanos	90
Tabla 10. Prueba de normalidad	91
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman del Clima institucional y la dimensión organización escolar	92
Tabla 12. Tabla de contingencia Percepción docente del clima institucional y Organización escolar	93
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman del Clima institucional y la dimensión función técnico pedagógico	94
Tabla 14. Tabla de contingencia Percepción docente del clima institucional y Función técnico pedagógico	95
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman del Clima institucional y la dimensión comunicación en la escuela	96
Tabla 16. Tabla de contingencia Percepción docente del clima institucional y Comunicación en la escuela	97
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman del Clima institucional y la gestión de recursos humanos	98
Tabla 18. Tabla de contingencia Percepción docente del clima	99

LISTA DE ÍNDICES RAS

	Página
Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional	84
Figura 2. Resultados de la variable: Clima institucional.	89
Figura 3. Resultados de la variable: Gestión de recursos humanos.	90

$$\frac{\sum x_i}{N}$$

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos **y** el clima institucional de las instituciones educativas en el 2012, desde la opinión de los docentes de básica regular de la Red N° 14 de la UGEL 04.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 571 docentes de educación básica regular, que se desempeñaban como profesores en las instituciones educativas públicas de la RED N° 14 de la UGEL 04 del distrito de Comas y la muestra fueron 125 docentes, fue probabilística, aleatorio al azar. Se usó como técnica de recopilación de datos: una encuesta, que empleó como instrumento un cuestionario de gestión de recursos humanos y otro sobre clima institucional. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad del cuestionario sobre gestión de recursos humanos fue con el Alfa de Cronbach resultando 0,87, mientras que el cuestionario de clima institucional fue con la prueba KR20 con 0,79 de confiabilidad.

Los resultados de la investigación indican que La percepción del clima institucional por parte de los docentes, se relaciona significativamente con la Organización escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de la UGEL 04, durante el año 2012.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, clima institucional, comunicación.

The present study aimed to determine the degree of relationship between human resource management and organizational climate of educational institutions in 2012, from the view of teachers of elementary regular Red No. 14 of the UGELs 04.

The research approach was quantitative, basic, correlational level, with a non experimental, cross sectional study. The population consisted of 571 regular basic education teachers, who worked as teachers in public educational institutions NETWORK N ° 14 of the 04 UGELs Comas district and the sample were 125 teachers, was probabilistic, random. Was used as a technique for data collection: a survey, which used a questionnaire as an instrument of human resource management and other institutional climate. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with applicable result and the value of the reliability of the questionnaire on human resource management was with the resulting Cronbach's alpha 0.87, while the questionnaire institutional climate was the KR20 test reliability to 0.79.

The research results indicate that institutional climate perception by teachers, is significantly related to school organization in the educational institutions of the Red No. 14 of the UGELs 04 during 2012.

Keywords: management, human resources, school climate, communication.

xii
INTR CIÓN

En muchas instituciones educativas del país, se cuestiona permanentemente el desempeño de los directivos, lo que los descalifica frente a la sociedad; este hecho se halla fuertemente ligado a las condiciones de trabajo en la institución lo que de alguna forma afecta el desempeño de todo el personal. A su vez, esto sirve de argumento que justifica las acciones emprendidas por el responsable de la gestión y hace uso, muchas veces irracionalmente, de los mecanismos legales que tiene para someter al personal a su voluntad.

Es por ello, que se consideró necesario determinar si esta comentada asociación gestión – clima es real o corresponde a una más de las pretendidas verdades del ámbito educativo; de poder demostrarse su vinculación y más aún la naturaleza de esta relación quedaría justificada cualquier investigación que se desarrolle sobre esta problemática, especialmente aquellas que buscan soluciones reales. Para el desarrollo de esta investigación se tomó una muestra de docentes, por considerarse que son manifiestamente más afectados y por cuanto se espera que el nivel de preparación que tienen permita una evaluación más objetiva de esta realidad.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos:

El primer capítulo que trata el problema de investigación, donde se consigna el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema general y los problemas específicos, la justificación de la tesis, la descripción de las limitaciones en el desarrollo, la cita de los antecedentes tanto nacionales como internacionales, y por último la redacción del objetivo general y los específicos.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico conceptual, las bases teóricas de las variables: Gestión de recursos humanos y clima institucional, sus dimensiones y por último la definición de términos básicos, que dan un respaldo científico a la investigación.

xiii

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, en donde se redactan las hipótesis y las variables de estudio, se fundamenta el tipo, nivel y diseño de investigación a la cual pertenece el trabajo, se diseña la operacionalización de variables, se establece la población y se calcula la muestra, las técnicas y procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, a nivel descriptivo, utilizando tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos. Asimismo, para la estadística inferencial se efectúan las pruebas de hipótesis general y específicas.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.